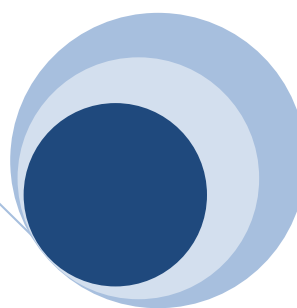


PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2015-2016

Emploi-Québec Outaouais

Adopté le 16 juin 2015

Par le Conseil régional des partenaires du marché
du travail de l'Outaouais



Le Plan d'action régional 2015-2016 est produit pour le Conseil régional des partenaires du marché du travail par la Direction du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail en Outaouais.

Direction

Alain Ranger
Directeur du partenariat, de la planification,
de l'information sur le marché du travail
et du soutien aux opérations

Analyse et rédaction

Danielle Binette
Conseillère en développement de la main-d'œuvre

Ghislain Régis Yoka
Économiste

Christian Trudeau
Analyste du marché du travail

Soutien technique

Anne Lahaie
Agente de secrétariat

ISBN

978-2-550-73369-0

Note : La forme masculine dans ce document est utilisée simplement dans le but d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

<i>Mot du président du Conseil régional des partenaires du marché du travail et de la directrice régionale</i> _____	4
<i>Mission, offre de service et cadre de gestion</i> _____	5
Mission _____	5
Offre de service _____	5
Cadre de gestion _____	6
<i>Marché du travail en Outaouais</i> _____	7
Marché du travail en 2014 _____	7
Perspectives d'emploi à court et moyen terme _____	8
Regard à moyen terme _____	9
<i>Enjeux, orientations, axes et stratégies d'intervention</i> _____	10
<i>Annexe 1 – Répartition locale des cibles de résultats 2015-2016</i> _____	17
<i>Annexe 2 – Répartition du budget initial 2015-2016 par fonds et par centres locaux d'emploi</i> _____	18
<i>Annexe 3 – Structure administrative d'Emploi-Québec Outaouais</i> _____	19
<i>Annexe 4 – Liste des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de l'Outaouais</i> _____	20

MOT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE

L'Outaouais est une région qui tire profit de sa croissance démographique et de son dynamisme économique particulièrement au niveau de sa zone urbaine; la fin du redressement des dépenses gouvernementales fédérales explique en partie ce dynamisme. Par contre, les disparités entre la zone urbaine et les zones rurales ne cessent de croître. Le vieillissement de la population est une réalité plus prononcée dans les MRC de Papineau, de Pontiac et de La Vallée-de-la-Gatineau. Cette année encore, ce sont surtout les départs liés à la mobilité et à la retraite qui offriront des débouchés d'emploi pour la population active des MRC rurales, alors qu'en milieu urbain, bien que la majorité des emplois seront disponibles pour les mêmes raisons, le dynamisme de l'économie gatineoise permettra une réelle création d'emplois.

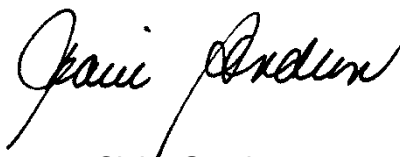
Le Service d'appariement du CLE urbain a fait ses preuves, notamment en remportant un prix d'excellence au niveau du service à la clientèle et surtout en permettant à notre clientèle individu de décrocher un emploi et à notre clientèle entreprise de trouver du personnel. Le développement de compétences reste un défi de tous les jours. En milieu rural, une attention particulière sera accordée à l'acquisition de compétences permettant d'accéder de façon durable au marché du travail. L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre sera un enjeu incontournable dans cet environnement de vieillissement de la population de ces territoires.

L'intervention rapide auprès des prestataires de l'aide financière de derniers recours et de l'assurance-emploi, afin de les soutenir dans leurs démarches d'intégration au marché du travail, nous permettra de pourvoir de façon significative aux demandes de main-d'œuvre. En effet, les perspectives professionnelles prévoient qu'environ 34 500 emplois sont à combler entre 2013 et 2017.

Une information sur le marché du travail accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs nous permettra en grande partie de relever nos défis. Une information fiable, à jour, permettra une proactivité de nos interventions et une plus grande agilité professionnelle. Encore une fois, l'année 2015-2016 en sera une de grands défis : notre force organisationnelle et partenariale nous permettra encore cette année d'être au rendez-vous.



Karl Lavoie
Président
Conseil régional des partenaires
du marché du travail de l'Outaouais



Claire Gendron
Directrice régionale
Emploi-Québec
Outaouais



MISSION, OFFRE DE SERVICE ET CADRE DE GESTION

Mission

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

L'intervention d'Emploi-Québec s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

Offre de service

Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale. Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axé vers l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et d'accompagner les personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels, qui sont offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, l'Agence soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécois et la réduction de la pauvreté.

Cadre de gestion

Emploi-Québec mène ses interventions de façon décentralisée, en partenariat et selon le mode de gestion par résultats. Appuyée sur une analyse stratégique des enjeux, la planification nationale d'Emploi-Québec trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux qui précisent les actions régionales permettant de concrétiser les orientations du plan d'action national et d'atteindre les objectifs et les cibles qui y figurent. Le plan d'action d'Emploi-Québec se concrétise également par les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi, des comités consultatifs et du Conseil emploi métropole.

Bien qu'Emploi-Québec produise un plan d'action annuel, sa planification est effectuée dans une perspective pluriannuelle étant donné la nature structurelle et persistante des problèmes auxquels s'attaque le service public d'emploi.

MARCHÉ DU TRAVAIL EN OUTAOUAIS

Marché du travail en 2014

Situation en Outaouais par rapport à 2013

Un bilan relativement stable de l'emploi

L'année 2014 s'est terminée sur une note de relative stabilité en ce qui a trait au bilan de l'emploi. En effet, le nombre de personnes en emploi résidant en Outaouais, qui avait diminué de 1,7 % en 2013, a connu un repli à peine perceptible de 0,1 % en 2014 par rapport à l'année 2013, pour totaliser 192 600. Ces résultats illustrent une certaine amélioration conjoncturelle de la situation de l'emploi, même s'il n'y a pas eu de création nette d'emploi.

Une stabilité de l'emploi autant chez les hommes que chez les femmes

Les résultats en Outaouais indiquent que les hommes et les femmes ont vu leur niveau d'emploi demeurer stable. Les hommes totalisaient 99 200 personnes en emploi en 2014, soit exactement le même total qu'en 2013, alors que les femmes étaient au nombre de 93 400 (baisse de 0,1 % par rapport à 2013).

Une diminution de l'emploi chez les jeunes de 15 à 24 ans ainsi que chez les personnes de 55 ans et plus

Les données régionales de 2014 indiquent une diminution du niveau de l'emploi par rapport à 2013 autant chez les jeunes de 15 à 24 ans (-2,9 %) que chez les personnes de 55 ans et plus (-5,4 %). Ce sont les personnes de 25 à 54 ans qui ont mieux tiré leur épingle du jeu grâce à une augmentation de leur présence en emploi de 1,9 %.

Une stagnation de l'emploi dans les secteurs de la production des biens¹ et des services²

Le bilan global relativement stable du nombre de personnes en emploi entre 2013 et 2014 s'est aussi reflété dans les deux grandes composantes sectorielles que sont la production des biens et des services. Cependant, une analyse sectorielle plus détaillée permet de ressortir certaines tendances divergentes.

La stagnation de l'emploi dans la production des biens a été observée dans un contexte d'ajout de main-d'œuvre dans le secteur manufacturier et de repli dans ceux liés à la construction ou à la foresterie.

¹ Comprend la construction, la fabrication, l'agriculture, la foresterie, la pêche, l'extraction minière et les services publics.

² Comprend le commerce; le transport et l'entreposage; la finance, les assurances, l'immobilier et la location; les services professionnels, scientifiques et techniques; les services aux entreprises, bâtiments et de soutien; l'information, la culture et les loisirs; l'hébergement et les services de restauration; les autres services (réparation et entretien, soins personnels, etc.); les services d'enseignement; les soins de santé et l'assistance sociale et les administrations publiques.

En ce qui concerne le secteur des services, ses résultats relativement stables (baisse de 0,1 % du nombre de personnes en emploi) ont été influencés par une plus ou moins bonne tenue des secteurs d'activité qui s'y rapportent. Certains secteurs comme les soins de santé et l'assistance sociale ou l'information, la culture et les loisirs ont vu leur nombre de personnes en emploi augmenter, alors que d'autres secteurs comme le commerce et les services d'enseignement ont vu le leur diminuer.

Une augmentation du taux de chômage

Le taux de chômage régional a augmenté entre 2013 et 2014, passant de 6,7 % à 7,4 %. Il s'agit d'une augmentation qui situe l'Outaouais à 0,3 point de pourcentage des résultats de l'ensemble du Québec (7,7 %).

Une stagnation du taux d'activité et un repli du taux d'emploi

Le taux d'activité de l'Outaouais est demeuré stable à 65,8 % entre 2013 et 2014, alors que le taux d'emploi s'est replié, passant de 61,3 % à 60,9 %. À noter que, pour ces deux indicateurs du marché du travail, la région se distingue positivement de l'ensemble du Québec, dont les taux d'activité et d'emploi s'élevaient respectivement à 64,7 % et 59,7 % en 2014.

Une situation régionale satisfaisante au regard des autres régions économiques du Québec

Un regard sur les résultats de l'année 2014, portant sur les principaux indicateurs du marché du travail, indique que l'Outaouais occupe la sixième place pour le taux d'activité (65,8 %) et le taux d'emploi (60,9 %). Aussi, en raison de son taux de chômage de 7,4 %, l'Outaouais se situe en neuvième place parmi les 16 régions économiques du Québec.

Un contexte économique plus difficile en zone rurale

De façon générale, les personnes qui résident dans les MRC de Papineau, de Pontiac et de La Vallée-de-la-Gatineau présentent de moins bons résultats sur le marché du travail que celles ayant pour domicile la MRC des Collines-de-l'Outaouais ou la ville de Gatineau. D'ailleurs, la partie québécoise de la région métropolitaine de recensement (RMR) d'Ottawa-Gatineau³ avait un taux de chômage plus faible que celui de l'ensemble de l'Outaouais en 2014 (7 % contre 7,4 %). Ces résultats permettent de déduire (même si l'information n'est pas disponible) que le taux de chômage est plus élevé dans la partie de la région de l'Outaouais qui est en dehors de la RMR, à savoir la zone rurale.

Perspectives d'emploi à court et moyen terme

Regard à court terme

En 2015, voire 2016, la situation de l'emploi en Outaouais devrait graduellement s'améliorer.

³ Comprend la ville de Gatineau, la MRC des Collines-de-l'Outaouais, la municipalité de Denholm (MRC de La Vallée-de-la-Gatineau) ainsi que les municipalités de Bowman, Val-des-Bois et Mayo (MRC de Papineau).

En effet, la période de redressement des finances publiques du gouvernement fédéral (principal employeur des résidents de l'Outaouais) est maintenant révolue. L'avenir des personnes à la recherche d'un emploi, auprès de cet employeur, s'annonce donc meilleur, comparativement aux dernières années.

La conjoncture économique internationale est plus propice à la création d'emplois avec une reprise plus soutenue de l'activité économique, particulièrement aux États-Unis (principale destination des exportations québécoises).

Le contexte économique régional demeure également propice à la création d'emplois. En fait, la fin du plan de redressement des dépenses au fédéral et la croissance démographique observée dans la région de l'Outaouais (qui génère de l'activité économique) expliquent cet optimisme. L'ajout de nouveaux établissements commerciaux est également un signe que les secteurs d'activité offrant des services à la population se portent globalement bien.

Regard à moyen terme

Les plus récentes prévisions d'Emploi-Québec, portant sur les perspectives d'emploi à moyen terme, ont indiqué qu'environ 34 500 emplois sont accessibles aux résidents de l'Outaouais entre 2013 et 2017.

Plusieurs secteurs d'activité se démarquent par une croissance de l'emploi, selon cette étude prévisionnelle. En effet, l'emploi est en hausse dans 13 secteurs d'activité économique. La croissance se concentre du côté des services, un domaine qui fournit déjà près de 85 % des emplois aux résidents de la région. Ainsi, voici quelques secteurs pour lesquels une plus forte création d'emplois est prévue entre 2013 et 2017 : le commerce; la finance, les assurances, l'immobilier et la location; les services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que les soins de santé et l'assistance sociale. Certaines industries du secteur secondaire telles que la fabrication des aliments et la fabrication des produits en bois progressent elles aussi.



ENJEUX, ORIENTATIONS, AXES ET STRATÉGIES D'INTERVENTION

Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

1. Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail

1.1. Une information sur le marché du travail facilement accessible et adaptée aux besoins des différents utilisateurs

- 1.1.1. Poursuivre la formation des intervenants internes et externes afin qu'ils utilisent, de façon optimale, les divers outils d'information sur le marché du travail en fonction des besoins de leurs clients
- 1.1.2. Coordonner les activités des tables de répondants IMT (internes et externes) afin qu'ils puissent soutenir les intervenants de leur milieu respectif
- 1.1.3. Profiter des interventions faites en entreprise pour obtenir des informations sur les besoins de main-d'œuvre des employeurs de la région et plus spécifiquement sur les profils de compétences recherchés

1.2. Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion en emploi

- 1.2.1. Rendre disponible un répertoire d'entreprises de même que tous les outils permettant de bien connaître les opportunités d'emplois et le marché du travail de la région
- 1.2.2. Intervenir auprès des personnes qui terminent leur participation à une mesure active afin d'assurer leur intégration au marché du travail
- 1.2.3. Offrir, en collaboration avec les partenaires, des services de placement spécialisés et adaptés aux différentes clientèles

1.3. L'intervention auprès des personnes qui ont besoin d'une aide ou d'une formation d'appoint

- 1.3.1. Offrir un soutien aux personnes prêtes à intégrer le marché du travail, notamment les prestataires de l'aide sociale et de l'assurance-emploi par la mise à niveau de compétences requises pour l'exercice d'un emploi
- 1.3.2. Soutenir les personnes ayant de l'expérience et qui souhaitent obtenir un diplôme par les services de reconnaissance des acquis et des compétences du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR)
- 1.3.3. Promouvoir le programme de reconnaissance des compétences auprès des personnes d'expérience et qui maîtrisent les compétences d'un métier faisant l'objet d'une norme professionnelle

1.4. Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre

- 1.4.1. Soutenir les personnes qui choisissent d'intégrer le marché du travail dans une autre région ou une autre localité, notamment par l'utilisation de l'Information sur le marché du travail (IMT) et le Placement en ligne (PEL)
- 1.4.2. Promouvoir les opportunités d'emplois qualifiés auprès des personnes immigrantes notamment celles de la région de Montréal via le site Placement en ligne
- 1.4.3. Contrer l'exode des jeunes des MRC rurales en faisant connaître les possibilités de carrières que ces dernières ont à offrir, particulièrement aux jeunes ayant quitté pour aller étudier à l'extérieur de leur localité

2. Favoriser l'insertion et le maintien en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie des groupes sous-représentés sur le marché du travail

2.1. La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi

- 2.1.1. Intervenir de façon proactive auprès des nouveaux demandeurs de l'aide financière de dernier recours et des prestataires déjà présents ayant un niveau d'employabilité élevé afin de favoriser une intégration rapide et durable à l'emploi
- 2.1.2. Offrir, en collaboration avec les organismes spécialisés, des activités visant l'intégration et le maintien en emploi de clientèles sous-représentées sur le marché du travail et présentant certaines problématiques d'employabilité : les jeunes, les femmes, les personnes handicapées, les personnes judiciairisées, les personnes immigrantes, les personnes expérimentées et les autochtones
- 2.1.3. Poursuivre la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine et de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées

2.2. Des interventions d'aide au placement adaptées aux besoins des différentes clientèles

- 2.2.1. Utiliser les mesures d'aide à l'embauche afin d'inciter des employeurs à embaucher des personnes éloignées du marché du travail
- 2.2.2. Maximiser l'utilisation de différentes mesures, de façon complémentaire, dans le but de soutenir le placement des clientèles sous-représentées sur le marché du travail
- 2.2.3. Faciliter l'appariement entre les entreprises qui recrutent et les personnes en recherche d'emploi par diverses activités

2.3. L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée

- 2.3.1. Aider les entreprises à voir le potentiel qu'offre une main-d'œuvre diversifiée selon l'âge, le sexe, le niveau de compétence, l'origine ethnique, etc., comme moyen de contrer les difficultés de recrutement et de rétention de main-d'œuvre
- 2.3.2. Susciter la réflexion chez les employeurs en regard des exigences en matière d'embauche, soit les critères liés notamment à la scolarité et aux expériences afin d'augmenter les opportunités d'emplois des personnes qui ne possèdent pas les qualifications minimales
- 2.3.3. Aider les entreprises à moduler leurs pratiques de gestion des ressources humaines pour s'adapter à une main-d'œuvre diversifiée, notamment par la mise en place d'une structure d'accueil et d'un plan de formation pour le développement de compétences des nouveaux employés

3. Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité

3.1. Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail

- 3.1.1. Apporter un soutien aux dirigeants d'entreprises notamment en ce qui a trait :
 - aux nouvelles pratiques en gestion prévisionnelle de main-d'œuvre
 - aux moyens novateurs pour le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre
 - aux pratiques de développement durable en matière de gestion des ressources humaines
- 3.1.2. Faire connaître les sites Internet des comités sectoriels de main-d'œuvre qui rassemblent les informations pertinentes sur la main-d'œuvre par secteur d'activité, dont une panoplie d'outils de formation, d'aide au recrutement et d'information sur les bonnes pratiques en gestion des ressources humaines
- 3.1.3. Effectuer du démarchage auprès des petites et moyennes entreprises de la région afin de rejoindre celles qui pourraient bénéficier des services-conseils et des mesures en matière de développement de compétences et de gestion des ressources humaines

3.2. La collaboration aux stratégies régionales et sectorielles

- 3.2.1. Collaborer aux travaux des tables régionales de concertation sectorielle et contribuer au développement de compétences des travailleurs, notamment dans les secteurs de la culture, du tourisme, de la foresterie, de l'agroalimentaire et de l'économie sociale

- 3.2.2. Consulter les entreprises de la région par une approche personnalisée et sectorielle afin de mieux connaître les défis auxquels elles sont confrontées en matière de recrutement et de gestion des ressources humaines afin d'offrir des pistes de solutions par l'entremise de nos mesures et services
- 3.2.3. Intégrer à notre planification les stratégies et les actions qui découleront du Forum économique de l'Outaouais (novembre 2014), pertinentes à la mission d'Emploi-Québec

4. Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre

4.1. Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans emploi, dont le manque de qualification, représentent un obstacle à l'intégration en emploi

- 4.1.1. Soutenir les personnes admissibles à la mesure de formation, dans le but d'assurer une intégration durable au marché du travail et un meilleur équilibre entre l'offre et la demande de main-d'œuvre
- 4.1.2. Poursuivre les analyses avec les partenaires de l'éducation visant l'adéquation entre la formation et l'emploi afin d'offrir des formations qui répondent aux besoins du marché du travail
- 4.1.3. Favoriser une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences des personnes à la recherche d'un emploi en offrant des formations axées sur les compétences recherchées par les employeurs de la région

4.2. Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi

- 4.2.1. Faciliter l'accès à une formation qualifiante et transférable aux personnes en emploi afin qu'elles demeurent compétitives sur le marché du travail
- 4.2.2. Inciter les employeurs à offrir de la formation en entreprise afin d'assurer la mise à jour des compétences et la polyvalence des employés
- 4.2.3. Poursuivre la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) et la reconnaissance des compétences

Enjeu 2 : L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale

5. Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale

- 5.1. Le soutien et l'accompagnement des prestataires de l'aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi
 - 5.1.1. Mobiliser le plus grand nombre de prestataires du programme d'aide sociale dont, notamment, les nouveaux demandeurs et les engager dans un parcours vers l'emploi adapté à leurs besoins
 - 5.1.2. Soutenir les jeunes de 24 ans et moins, nouveaux demandeurs à l'aide financière de dernier recours dans leurs démarches de qualification et d'intégration au marché du travail, par un accueil personnalisé et un accompagnement soutenu
 - 5.1.3. Offrir, en collaboration avec nos partenaires, le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) aux prestataires qui nécessitent une démarche de préemployabilité axée sur la progression socioprofessionnelle

- 5.2. La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale
 - 5.2.1. Soutenir les démarches régionales dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale et contribuer à l'avancé des travaux

- 5.3. Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conformément au cadre législatif et réglementaire
 - 5.3.1. Accorder une aide financière aux personnes et aux familles démunies dans le cadre des programmes d'assistance sociale et des programmes spécifiques, et ce, en appliquant les principes d'équité et de saine gestion des fonds publics

- 5.4. La saine gestion des fonds publics
 - 5.4.1. Poursuivre les efforts en matière de conformité afin d'assurer une rigueur dans la gestion des fonds publics

Enjeu 3 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

6. Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale et l'amélioration des processus de travail

- 6.1. L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle dont la diversification des modes de prestation de services
 - 6.1.1. Poursuivre les travaux visant l'optimisation de la prestation de services adaptée aux diverses clientèles (intervention renforcée, démarche client en salle multiservice, etc.)
 - 6.1.2. Diversifier les modes de prestation de services afin de faciliter l'accessibilité des services (services par téléphone, en ligne, en personne)

6.2. La contribution au développement d'un nouveau modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services

6.2.1. Participer à la mise en place d'une prestation de services intégrée et simplifiée tout en optimisant nos ressources, dans le but de continuer à répondre aux besoins des citoyens de la région

6.3. Le développement et la mise en œuvre de bonnes pratiques de gestion des ressources humaines

6.3.1. Poursuivre la mise en œuvre de la démarche de santé et de qualité de vie au travail

6.3.2. Assurer le transfert des compétences et le maintien des expertises

6.3.3. Poursuivre le développement des compétences du personnel

7. Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de service adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail

7.1. Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail

7.1.1. Optimiser le recours aux ressources externes afin de répondre aux besoins des diverses clientèles en matière d'employabilité

7.1.2. Poursuivre les collaborations avec les partenaires du Forum régional d'Emploi-Québec et des ressources externes afin d'adapter l'offre de service aux besoins diversifiés de la clientèle

8. Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi

8.1. La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participants aux mesures actives

8.1.1. Poursuivre les travaux visant l'amélioration de la persévérance aux mesures actives d'emploi, en collaboration avec nos partenaires de l'éducation et les organismes en développement de l'employabilité, en tenant compte du plan d'action régional et du recueil de bonnes pratiques

8.2. L'intégration adéquate de l'information sur le marché du travail dans les tâches des intervenants dans le processus de prise de décision

8.2.1. Intégrer l'information sur le marché du travail dans l'approche d'intervention afin d'assurer une prise de décision éclairée et une intervention adaptée au profil du client

8.3. L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises

8.3.1. Poursuivre l'évolution des services d'appariement sur la base de la collaboration entre les intervenants des services aux individus et des services aux entreprises

8.3.2. Poursuivre le démarchage des entreprises ayant des postes à combler et qui souhaitent de l'aide pour le recrutement de la main-d'œuvre dans une approche de service personnalisé

8.3.3. Poursuivre, en collaboration avec les divers partenaires du milieu, l'utilisation de la banque comportant les profils des clients à la recherche d'un emploi



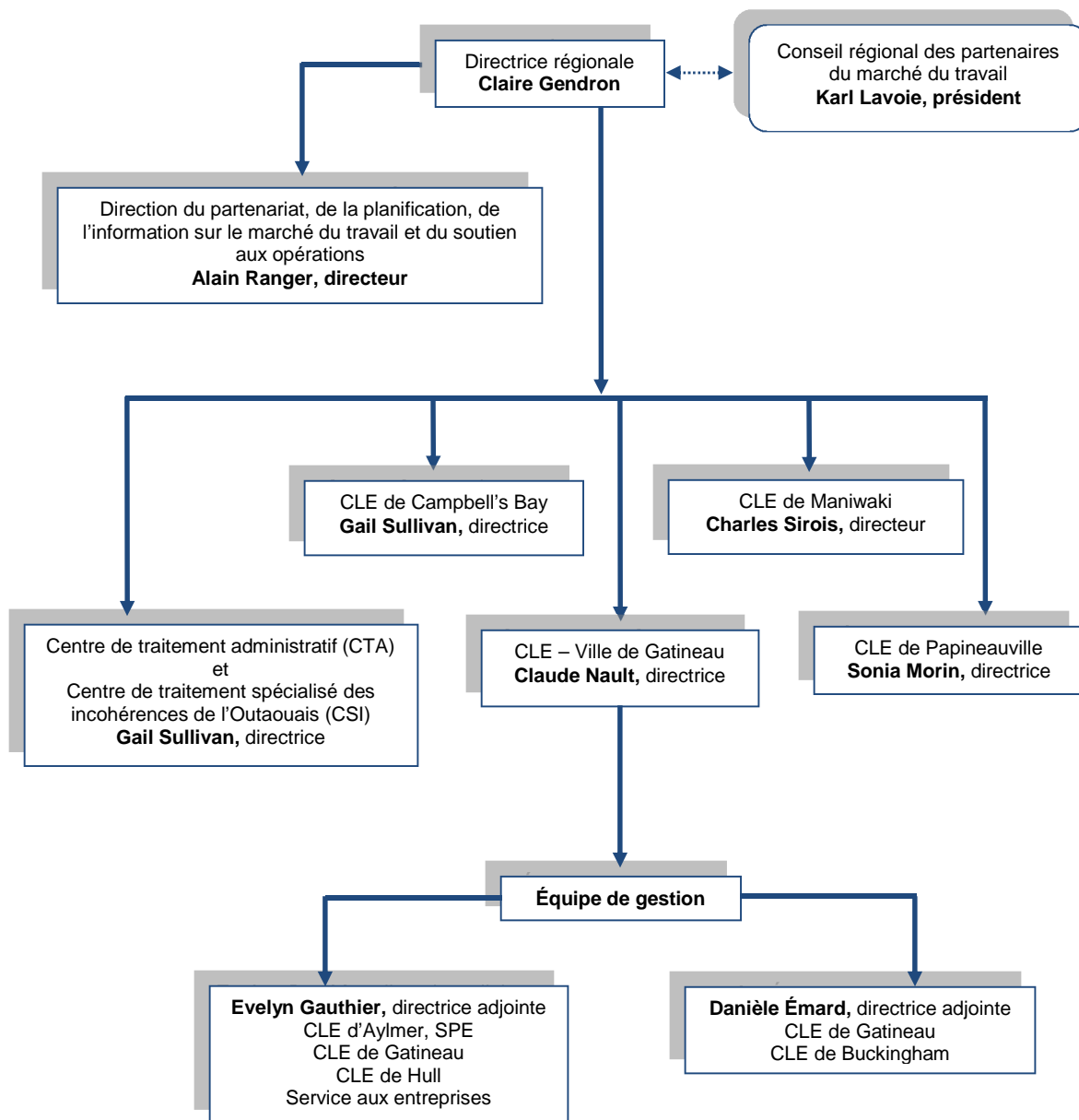
ANNEXE 1 – RÉPARTITION LOCALE DES CIBLES DE RÉSULTATS 2015-2016

Indicateurs	Cibles 2015-2016	CLE d'Aylmer	CLE de Gatineau	CLE de Maniwaki	CLE de Campbell's Bay	CLE de Hull	CLE de Buckingham	CLE de Papineauville
SERVICES PUBLICS D'EMPLOI								
1. Nombre total de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi								
	11 804	1 421	3 955	1 340	681	2 465	1 088	854
2. Nombre de participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale								
	4 493	437	1 376	450	291	1 208	388	343
3. Nombre de nouveaux participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi								
	6 066	837	1 955	817	379	956	631	491
4. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi								
	6 403	854	2 386	557	302	1 350	564	390
5. Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi								
	2 095	229	698	190	111	563	170	134
6. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi								
	2 267	297	763	309	142	338	234	183
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi								
	537	60	176	41	26	159	38	37
8. Nombre de nouveaux participants aux stratégies du CDRCMO								
	167	18	56	11	6	55	11	10
SOLIDARITÉ SOCIALE								
9. Nombre de sorties d'aide financière de dernier recours								
	3 413	252	2 476	301	177	0	0	207
10. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes (5 jours ouvrables)								
	80,0 %	80,0 %	80,0 %	80,0 %	80,0 %	80,0 %	80,0 %	80,0 %

ANNEXE 2 – RÉPARTITION DU BUDGET INITIAL 2015-2016 PAR FONDS ET PAR CENTRES LOCAUX D'EMPLOI

Unité administrative	Budget initial 2015-2016		Budget total 2015-2016
	Fonds du Québec	Compte de l'assurance- emploi	
Aylmer	569 479 \$	2 328 444 \$	2 897 923 \$
Buckingham	481 499 \$	1 723 673 \$	2 205 172 \$
Campbell's Bay	356 362 \$	1 047 597 \$	1 403 959 \$
Gatineau	1 773 508 \$	5 615 469 \$	7 388 977 \$
Hull	1 564 428 \$	3 101 830 \$	4 666 258 \$
Maniwaki	553 842 \$	2 191 412 \$	2 745 254 \$
Papineauville	431 082 \$	1 374 775 \$	1 805 857 \$
Total pour les CLE	5 730 200 \$	17 383 200 \$	23 113 400 \$
Services régionalisés	1 432 900 \$	1 637 100 \$	3 070 000 \$
TOTAL	7 163 100 \$	19 020 300 \$	26 183 400 \$

ANNEXE 3 – STRUCTURE ADMINISTRATIVE D'EMPLOI-QUÉBEC OUTAOUAIS



ANNEXE 4 – LISTE DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DE L'OUTAOUAIS

Membres représentant la main-d'œuvre

Dino Lemay	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
Michel Quijada	Conseil central de l'Outaouais (CSN)
Sylvain Desrochers	Syndicat québécois des employées et employés de service, Section locale 298 (FTQ)
Daniel Baril	Conseil central de l'Outaouais (CSN)
Lise Gauvreau	Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ)
Denis Côté	Union des producteurs agricoles

Autres membres

Robert Mayrand	Service Intégration travail Outaouais
Élise Lacroix	Service régional de la formation professionnelle en Outaouais
Martine Morissette	Carrefour jeunesse emploi de l'Outaouais
Carole Gervais	Cégep de l'Outaouais
Michael Randall	Cégep Heritage Collège
Charles Morin	École du Sacré-Coeur

Emploi-Québec Outaouais

Claire Gendron	Directrice régionale
----------------	----------------------

Membres représentant les entreprises

Karl Lavoie	Chambre de commerce de Gatineau
Isabelle Chabot	Ville de Gatineau
Claude Benoît	Services d'assurances André & Claude Benoît inc.
Antoine Normand	Homme d'affaires
Vacant	

Membres non-votants

Jeffrey MacHan	Ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations
Michel-André Roy	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
Gisèle Demers	Ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire
Vacant	

